

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KISEL GROUP REGIONAL BALI NUSRA

Ni Nyoman Sudiyani^{1*}, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri²

^{1,2}Universitas Ngurah Rai, Denpasar, Bali-Indonesia

*nyoman.sudiyani@unr.ac.id

How to cite (in APA style):

Sudiyani, Ni Nyoman; Sawitri, Ni Putu Yuliana Ria. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. *Warmadewa Management and Business Journal*, Vol 6 (No1), Pages. 56-69.

Abstract

This research was carried out in an effort to prove the effect of Job Satisfaction and Job Stress on Employee Performance at PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. The population of this research are all employees at PT. Kisel Group Regional Bali Nusra is 50 people. Determination of the sample using the total sampling method with a sample of 50 people. Data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, analysis of determination, partial significance test (t-test), and simultaneous significance test (F-test). The results of the analysis provide information that partially job satisfaction and job stress have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. Simultaneously job satisfaction and job stress have a positive and significant effect on employee performance at PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. The conclusions from the results of this research include: Job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Kisel Group Regional Bali Nusra, Work Stress partially negative and significant effect on employee performance at PT. Kisel Group Regional Bali Nusra, and job satisfaction and job stress simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Kisel Group Regional Bali Nusra.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Stress, Employee Performance*

Abstrak

Riset ini dikerjakan dalam upaya membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. Populasi dari riset ini yakni semua karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra yaitu 50 orang. Penentuan sampel mempergunakan metode sampling total dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Teknik analisis data yang dipergunakan yakni analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test), dan uji signifikansi simultan (F-test). Hasil analisis memberikan informasi yakni secara parsial kepuasan kerja dan

stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. Secara simultan kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. Kesimpulan dari hasil riset ini antara lain: Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra, Stress Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra, dan kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menggabungkan dan mengatur sumber daya yang ada dalam upaya untuk melakukan produksi produk atau pun jasa di tawarkan ke pasar sasaran ([Hermuningsih, 2013:131](#)). Keberhasilan suatu lembaga bisnis dalam upaya mencapai visi dan misi dipengaruhi dari banyak hal salah satunya yakni karena faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang menggerakkan perusahaan dalam beroperasi. Menurut [Kasmir \(2016:3\)](#) SDM ialah mesin yang bisa menggerakkan kegiatan operasional lembaga usaha dan setiap kegiatan usaha. Jika tidak ada SDM yang baik bisa mengakibatkan usaha sangat susah untuk berkembang dan melakukan operasinya dengan baik walaupun ada sumber daya yang lain dengan kondisi baik.

Kinerja karyawan ialah suatu pencapaian seorang karyawan dalam bekerja untuk meraih tujuan yang sejalan dengan usaha. Kinerja karyawan diduga memiliki andil yang nyata dalam mengoptimalkan kinerja perusahaan dan keberhasilan usaha. Kinerja yang optimal dari seorang karyawan ialah pencapaian yang optimal dalam mematuhi dan mengerjakan pekerjaan sesuai SOP yang sudah diterapkan dalam jabatan masing-masing. Menurut [Afandi \(2018:83\)](#) kinerja ialah juga bisa dikatakan adalah hasil pencapaian individu maupun grup dalam suatu divisi usaha sesuai job deskripsi yang diamanatkan yang tidak melakukan pelanggaran hukum serta sesuai dengan norma yang berlaku. Menurut [Rivai \(2012:309\)](#), kinerja ialah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang sebagai bagian dari dirinya untuk berprestasi dalam perannya secara khusus pada perusahaan. Menurut [Hasibuan \(2013:38\)](#) memberikan pengungkapan yakni jika kinerja pegawai yakni berupa hasil pencapaian saat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu lembaga. [Wirawan \(2009: 6-7\)](#) menyebutkan yakni, faktor yang diduga memiliki andil dalam mengoptimalkan kinerja yakni: lingkungan eksternal, lingkungan internal karyawan, lingkungan organisasi, dan perilaku karyawan seperti stres kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, sikap kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja.

Salah satu hal yang diperkirakan bisa mengoptimalkan kinerja karyawan ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Untuk setiap individu yang berbeda tentu saja memiliki tingkat kepuasan yang berbedapula. [Handoko \(2012:36\)](#) memberikan pernyataan yakni kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosi seseorang dalam suatu pekerjaan yang ditekuni yang dilihat dari seberapa menyenangkannya pekerjaan itu. Menurut [Edy Sutrisno \(2019:74\)](#) kepuasan kerja merupakan sebuah sikap dari pegawai dalam menyikapi pekerjaannya yang memiliki kaitan dengan kondisi kerja, lingkungan dalam bekerja, kerjasama antar pegawai, serta hasil yang didapatkannya setelah bekerja terkait faktor fisik atau pun psikis. [Robbins \(Wibowo, 2016, P.415\)](#) memberikan pengungkapan yaknikepuasan kerja merupakan suatu sikap atas suatu tugas dan tanggung jawab seorang pegawai yang memberikan indikasi kesenjangan antara apayang dikerjakan dengan apa yang diperoleh seharusnya. Penelitian Oleh [K.S. Wirya, dkk. \(2020\)](#) mendapati hasil yakni kepuasan kerja memiliki peranan yang nyata dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Riset yang dilakukan oleh [Framelita Mariana Wala, dkk. \(2017\)](#) juga mendapati hasil yang sejalan yakni kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Riset oleh [Joko Sutopo \(2018\)](#) mendapati hasil yang berbeda yakni kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam kontribusinya mempengaruhi kinerja pegawai. Riset yang diadakanoleh [Cahyana dan Jati, \(2017\)](#) dan [Yolanda Dwiki Kartika, dkk. \(2019\)](#) menyatakan yakni ditemukannya ada hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang selain kepuasan kerja yang diperkirakan memiliki peranan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut [Nusran \(2019 : 72\)](#) stres kerja merupakan suatu kondisi di dalam diri pegawai yang diakibatkan adanya tuntutan kerja fisik, lingkungan di sekitar, keadaan sosial yang memiliki kemungkinan membuat kekacauan dan tidak terkendali. Namun meskipun begitu, stres kerja dalam takaran yang sesuai bisa menimbulkan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun sebaliknya jika beban kerja yang menimbulkan stres terlalu berlebihan akan membuat penurunan keninerjasehingga tidak produktif. Penelitian Oleh [K.S. Wirya, dkk. \(2020\)](#) mendapat hasil yakni stres kerja yang tinggi bisa mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Riset yang dikerjakan oleh [Framelita Mariana Wala, dkk. \(2017\)](#)mendapati hasil yang sama yakni stres kerja yang tinggi menurunkankinerja karyawan. Hasil yang berbeda didapati pada riset oleh [Parasian dan Adiputra \(2021\)](#) yang mendapati hasil yakni stress kerja tidak memiliki peranan berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan. Riset oleh [Cahyana dan Jati \(2017\)](#) memberikan hasil yakni adanya hubungan yang searah antara stres terhadap kinerja karyawan.

PT Kisel atau Koperasi Telekomunikasi Selular (Telkomsel) ialah bagian dari lembaga usaha yang bernama PT Telkomsel. Kisel merupakan lembaga

penyedia jasa Distribution Channel (Penjualan dan Distribusi), General Service (Layanan Umum) dan Telco Infrastructure (Layanan Infrastruktur Telekomunikasi), dengan jaringan kantor operasional sebanyak 54 buah kantor wilayah/cabang yang tersebar dari Provinsi Nangroe Aceh Darussalam hingga Provinsi Papua, serta salah satunya adalah PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. Dengan adanya covid-19 yang sedang melanda Indonesia saat ini mengakibatkan banyaknya karyawan yang mengalami stress kerja serta penurunan kepuasan kerja. Penurunankepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan tingkat kedisiplinan, moral kerja serta turnover (pergantian karyawan). Pada tahun-tahun belakangan ini, perusahaan PT. Kisel Group Regional Bali Nusra mengalami penurunan penagihan kartu halo daerah Bali Nusra. Merujuk pada hasil wawancara dengan karyawan yakni Ibu Yusi, stres kerja kini tengah terjadi di PT. KiselGroup Regional Bali Nusra. Hal ini disebabkan karena adanya suatu tuntutan kerja di perusahaan tersebut harus mencapai target penagihan kartu halo yang ditentukan. Namun mengingat kondisi pandemi COVID- 19 karyawan visitor memiliki kekhawatiran yang besar, di mana kegiatan penagihan kartu halo melalui kunjungan ke rumah pelanggan tersebut dapat menimbulkan penularan virus corona. Setiap hari diadakan briefing dan pimpinan di mana pimpinan menekan agar tim visitor berusaha lebihkeras lagi untuk mendapatkan pencapaian kerja yang optimal, karyawan visitor masing-masing diharuskan mencapai target dalam setiap bulannya. Jika dalam kurun waktu satu bulan karyawan visitor tidak mencapai targetpenagihan kartu halo, maka yang membuat kompensasi yang diterima berkurang dan sangat sedikit tidak sesuai beban kerja. Maka dari itu karyawan visitor PT. Kisel Group Regional Bali Nusra mengalami stress dan tekanan dari pihak manajemen perusahaan dalam hal penagihan kartuhalo di tengah pandemi covid 19 yang sedang melanda. Dimana hal ini dikarenakan oleh sulitnya keadaan serta keharusan karyawan menyesuaikan cara bekerja mengikuti aturan dan protokol kesehatan yangberlaku dari pemerintah. Bisa dilihat pada tabel dibawah adalah target penagihan kartu halo yang harus dicapai dan hasil dari penagihan kartu halo seluruh visitor pada tahun 2018-2021 di seluruh daerah Bali Nusra:

Tabel 1
Target Penagihan dan Hasil Penagihan Kartu Halo

No	Tahun	Target Penagihan	Target yang berhasil ditagih
1	2018	Rp. 240.540.276	Rp. 120.650.225
2	2019	Rp. 450.225.950	Rp. 80.543.098
3	2020	Rp. 460.240.765	Rp. 110.568.894
4	2021	Rp. 500.850.200	Rp. 65.124.660

Sumber: PT. Kisel Group Regional Bali Nusra

Seperti yang tertera berdasarkan tabel diatas, bisa di lihat pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan, pada tahun 2019 – 2020 mengalami kenaikan dan pada tahun 2020 – 2021 mengalami penurunan target yang berhasil ditagih. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi target pencapaian yaitu kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dapat di ukur salah satunya melalui kuantitas pencapaian target kartu halo yang berhasil ditagih. Serta dapat dilihat dari data turnover karyawan pada PT. KiselGroup Regional Bali Nusra.

Tabel 2

Tabel Turnover Karyawan Pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra

Data Rata Rata Turnover Karyawan PT. Kisel Group Regional Bali Nusra

Tahun	2019	2020	2021
Karyawan Awal	160	155	110
Karyawan Akhir	140	100	50
Diterima	24	10	5
Keluar	20	55	60

Sumber : PT. Kisel Group Regional Bali Nusra

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan serta masih ditemukan kesenjangan hasil riset, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra.

METODE

Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif di mana riset memiliki jenis yakni asosiatif kausal yang memaparkan pengaruh variabel bebas dalam kontribusinya meningkatkan atau menurunkan variabel terikat dengan menggunakan uji hipotesis dan disertai penjelasan terhadap masing-masing variabel. Penelitian ini menggunakan lokasi di PT. Kisel Group Regional Bali Nusra yang beralamat di Jl. Cokrominoto No.99A, Ubung Kaja, Bali, Indonesia. Adapun obyek riset ini yakni berfokus pada sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra.

Populasi yang diambil adalah keseluruhan seluruh karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra sejumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang dan sifatnya relatif homogen maka dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel yaitu sampel jenuh. Hal ini berarti bahwa jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 50 karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra.

Riset ini mempergunakan jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang dipergunakan berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik dalam mengumpulkan data yang digunakan antara lain: observasi ke tempat penelitian, wawancara (*interview*) wawancara dilakukan dengan tanya jawab

seputar aktifitas PT. Kisel Group Regional Bali Nusra bersamakaryawan dan manager, menyebar angket (kuesioner). Dalam pengukuran jawaban responden, mempergunakan *skala Likert* dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) berskor 5, Setuju (S) berskor 4, Cukup Setuju (CS) berskor 3, Kurang Setuju (KS) berskor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) berskor 1.

Selanjutnya setelah data dikumpulkan dan dilakukan tabulasi data penelitian, adalah dilakukan pengujian instrumen penelitian. Adapun bagian dari uji instrumen yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik dipergunakan dalam upaya mencari tau kelayakan penggunaan model regresi dengan mempergunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Teknik Analisis Data yang dipergunakan yakni: Analisis regresi linier berganda, Analisis determinasi, Uji hipotesis mempergunakan uji parsial (t-test) untuk menguji hipotesis parsial dan mempergunakan uji simultan (F-test) untuk menguji hipotesis simultan

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk melakukan uji terhadap masing-masing item pernyataan sehingga diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui tingkat kesahihan suatu instrument dapat diindikasikan dengan melihat perbandingan nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) instrumen. Adapun kriteria pengujian nya dijabarkan sebagai berikut ([Sugiyono, 2017:173](#)):

- 1) “Jika nilai koefisien korelasi $> 0,30$ maka item pernyataan adalah valid.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi $< 0,30$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid”.

Tabel 3
Rangkuman Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Kode	Koefisien Korelasi	Syarat	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kepuasan Kerja(X1)	X1 _1	0,851	0,30	<i>ValidValidValid</i>
	X1 _2	0,837	0,30	
	X1 _3	0,793	0,30	
Stres Kerja (X2)	X2 _1	0,733	0,30	<i>ValidValidValid</i>
	X2 _2	0,823	0,30	
	X2 _3	0,779	0,30	
Kinerja Karyawan(Y)	Y _1	0,729	0,30	<i>Valid Valid Valid ValidValid</i>
	Y _2	0,778	0,30	
	Y _3	0,672	0,30	
	Y _4	0,624	0,30	
	Y _5	0,704	0,30	

Sumber : Data diolah, tahun 2022

Berdasarkan data keluaran aplikasi SPSS di mana tidak satu pun adaitem di bawah syarat korelasi minimal yang memberikan indikasi bahwa data riset ini semuanya valid.

Selanjutnya adalah uji reliabilitas instrumen penelitian yaitu untuk mengetahui kehandalan suatu kuesioner. Instrumen disebut sebagai reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Sujarweni, 2015:110).

Tabel 4
Rangkuman Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
(1)	(2)	(3)
Kepuasan Kerja (X1)	0,769	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja (X2)	0,674	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,741	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data diolah, 2022

Pada Tabel 4 memberikan informasi bahwa variabel yang dipergunakan pada riset ini semuanya reliabel yang diindikasikan dari angka Alpha Cronbach yang berada di atas standar yakni 0,60. menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah suatu syarat yang harus dilewati sebelum melakukan analisis data dengan analisis regresi linier berganda agar model penelitian yang digunakan dapat dipastikan sejalan seperti model dan konsep yang dipakai dalam riset ini. Berikut ini yakni bagian-bagian dari uji asumsi yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk memastikan bahwa data yang dipergunakan dalam riset ini berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 5
Uji Normalitas *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	<u>Mean</u>	<u>.0000000</u>
	Std. Deviation	.96606754
Most Extreme Differences	<u>Absolute</u>	<u>.106</u>
	<u>Positive</u>	<u>.060</u>
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp . Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2022

Angka senilai 0,200 pada tabel tersebut mengindikasikan bahwa dimana pada riset ini asumsi normal terkait data dapat dipenuhi dengan baik, sehingga riset dapat diteruskan pada uji berikutnya.

2. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang tepat ialah tidak ada korelasi antar variabel bebas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel bebas dalam penelitian. Nilai Tolerance harus lebih tinggi dari 0,10 dan VIF bernilai lebih rendah dari 10 sehingga bisa dikatakan model bebas dari multikolinieritas.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.572	1.747
	Stres Kerja	.572	1.747

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari hasil SPSS terlihat bahwa tidak ditemukan terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam riset ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk melihat signifikansi model regresi dalam pengamatan yang lainnya. Regresi yang baik adalah yang bersifat homokedastisitas. Uji ini menggunakan uji Glejser. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) > 0.05, berarti tidak terdapat problema heteroskedastisitas. Hasil uji Glejser ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
1	(Constant)	.489	1.545	.316	.753
	Kepuasan Kerja	.027	.073	.072	.373
	Stres Kerja	-.009	.079	-.023	.118

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Diolah, 2022

Nilai signifikansi variabel bebas yaitu motivasi kepuasan kerja (0,711), stres kerja (0,907), terhadap abs_res. Ini menunjukkan nilai semua variabel bebas pada riset kali ini mendapati nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,05. Sehingga data pada riset ini homokedastisitas.

C. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat serta mengetahui arah hubungan digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis ini dibantu dengan bantuan SPSS yang dijabarkan berikut ini:

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a	
		Unstandardized	
		Coefficients	
Model	B		Std. Error
1	(Constant)	15.023	2.477
	Kepuasan Kerja	.822	.118
	Stres Kerja	-.440	.126

Sumber: Data Diolah, 2022

Merujuk pada hasil keluaran SPSS maka dapat dijelaskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,023 + 0,639X_1 - 0,318X_2$$

Sehingga memberikan informasi bahwa:

- 1) $\alpha = 15,023$ nilai ini adalah nilai konstanta dari persamaan regresi di atas. Ini artinya bahwa nilai Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 15,023 bila variabel Kepuasan Kerja bernilai nol serta Stres Kerja bernilai nol.
- 2) $\beta_1 = 0,639$, nilai ini disebut koefisien regresi atas variabel Kepuasan Kerja. Apabila skor Stres Kerja bernilai nol, serta variabel lain yang mempengaruhi dianggap nol, maka skor atas Kinerja Karyawan adalah nilai konstanta regresi ditambah skor atas Kepuasan Kerja yang dikalikan 0,458. Ini berarti ketika Kepuasan Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
- 3) $\beta_2 = -0,440$ nilai ini disebut koefisien regresi atas variabel Stres Kerja. Apabila skor Kepuasan Kerja bernilai nol, serta variabel lain yang mempengaruhi dianggap nol, maka skor atas Kinerja Karyawan adalah nilai konstanta regresi dikurangi skor atas Stres Kerja yang dikalikan 0,440. Ini berarti ketika Stres Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan menurun.

2. Analisis Determinasi

Determinasi adalah salah satu bagian dalam analisis regresi dalam upaya mengetahui kontribusi suatu variabel dalam mempengaruhi nilai variabel lainnya dalam hal ini yaitu kontribusi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9
Output Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.775	.766	.986

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh angka (*R Square*) yakni sebesar 0,775. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh nilai determinasi $D = R^2 \times 100\% = 0,775 \times 100\% = 77,5\%$. kontribusi/sumbangan Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra yakni senilai 77,5%. Sedangkan selebihnya yakni 22,5% dikontribusikan oleh faktor yang tidak diteliti.

3. Analisis Statistik Uji F

Analisis statistik uji F (*F-test*) dipergunakan dalam usaha mencari informasi terkait signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra.

Tabel 10 Hasil Uji F (F-test)

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	157.649	2	78.824	81.012	.000^b
Residual	45.731	47	.973		
Total	203.380	49			

Sumber: Data Diolah, 2022

Setelah dilakukan pengolahan data ditemukan hasil nilai F hitung adalah 81,012 > dari nilai F tabel yaitu 3,20 dan dengan melihat nilai signifikansi yaitu senilai 0,000 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan mempunyai andil yang nyata dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra (H_0 ditolak dan H_a diterima).

4. Analisis Statistik Uji t (t-test)

Analisis Statistik Uji t (*t-test*) dipergunakan dalam usaha mencari informasi signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. Berikut ini adalah hasil uji t menggunakan program komputer IBM SPSS 25.0 for windows yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Uji t (t-test)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig .
1	(Constant)	15.023	2.477		6.065 .000
	Kepuasan Kerja	.822	.118	.639	6.988 .000
	Stres Kerja	-.440	.126	-.318	-3.480 .001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2022

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan program aplikasi SPSS ditemukan nilai t₁ hitung adalah sebesar 6,988 > dari nilai t tabel = 2,01. Selain itu nilai signifikansi atas variabel Kepuasan Kerja adalah 0,001 < 0,05, maka diambil keputusan Kepuasan Kerja mempunyai andil yang nyata dan searah dalam memberikan peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra (H₀ ditolak dan H_a diterima).
- 2) Berdasarkan hasil perhitungan program aplikasi SPSS ditemukan nilai t₂ hitung adalah sebesar -3,480 < dari nilai - t tabel = -2,01. Selain itu nilai signifikansi atas variabel Stres Kerja adalah sebesar 0,000 < 0,05, Stres Kerja mempunyai andil yang nyata dan tidak searah dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra (H₀ ditolak dan H_a diterima).

Pembahasan

1) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. Hal ini diindikasikan dari hasil uji F, yang dapat dilihat dengan melakukan perbandingan yaitu F_{hitung} = 81,012 lebih besar F_{tabel} = 3,20 dan nilai probabilitasnya yakni senilai 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini memberikan informasi yaitu secara simultan Kepuasan Kerja dan Stres Kerja memiliki peranan yang nyata dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan melakukan berbagai upaya yang dapat memberikan Kepuasan Kerja karyawan dan memperhatikan dan mengelola Stres Kerja yang dialami oleh karyawan maka akan dapat memberikan peningkatan pada Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra.

Robbins dan Judge memberikan penjelasan yakni satu dampak dalam kaitannya dengan kepuasan kerja yakni bisa menyebabkan penurunan perasaan puas dalam bekerja. Dalam hal ini perusahaan harus bisa melakukan pengelolaan

kepuasan kerja dengan berbagai upaya seperti menciptakan suasana yang nyaman bekerja, memberikan tujuan dan target yang realistis dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja. Selain itu pengelolaan stres kerja juga diperlukan bagi manajemen perusahaan agar beban kerja dan stres kerja yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga justru malah menyebabkan penurunan kinerja karyawan khususnya pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra.

Hasil riset ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [K.S. Wirya, dkk. \(2020\)](#) serta penelitian oleh [Framelita Mariana Wala, dkk. \(2017\)](#) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memiliki andil yang nyata dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang sudah dilaksanakan sebelumnya oleh peneliti dapat ditarik suatu kesimpulan yakni Kepuasan Kerja di uji secara parsial memiliki peranan yang nyata dalam mengoptimalkan Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. Hal ini diindikasikan dari hasil olah data menghasilkan uji t sebesar $6,988 > t_{tabel} 2,01$ dan nilai probabilitas yakni $0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan informasi bahwa jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan serta ditingkatkan oleh pihak manajemen, maka hal ini akan memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Ini memberikan indikasi bahwa perusahaan hendaknya bisa memberikan kepuasan kerja pada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Penciptaan kepuasan kerja yang tinggi bisa diupayakan oleh perusahaan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan beban kerja yang realistis, memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja. Hal ini diupayakan dengan maksud agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan khususnya pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra.

Hal ini sejalan dengan penelitian sudah dikerjakan oleh [K.S. Wirya, dkk. \(2020\)](#), [Framelita Mariana Wala, dkk. \(2017\)](#) yang mendapat hasil yakni kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan peningkatan yang nyata dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti bisa ditarik kesimpulan yakni Stres Kerja di uji secara parsial mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. Hasil ini telah dibuktikan melalui pengolahan data yang menghasilkan nilai t hitung yakni $-3,480 < t_{tabel} -2,01$ dan nilai probabilitas $0,001 < 0,05$. Ini memberikan informasi bahwa semakin tinggi tingkat stress karyawan maka hal ini akan memberikan akibat yang tidak baik yakni berupa menurunnya kinerja karyawan. Perusahaan perlu untuk memperhatikan tingkat stres karyawan dengan memperhatikan beban kerja dan kondisi lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan yang mungkin bisa memicu terjadinya stres kerja. Hal ini perlu

diperhatikan dan dievaluasi lebih lanjut sehingga mampu memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja karyawan khususnya pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra.

Hasil riset ini sejalan dengan penelitian yang dikerjakan oleh [Framelita Mariana Wala, dkk. \(2017\)](#) yang memberikan hasil stres kerja yang tinggi mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Melihat pada hasil analisis data serta hasil pembahasan, maka kesimpulan yang bisa diambil terkait Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra yaitu:

1. Kepuasan Kerja dan Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra diterima.
2. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra diterima.
3. Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan Kinerja Karyawan, melalui peningkatan pengetahuan dan Stres Kerja:

- 1) Disarankan kedepannya instansi dapat menciptakan suasana serta lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pelatihan kerja serta seminar untuk membantu meningkatkan semangat kerja dan penyelesaian tugas karyawan.
- 2) Ke depannya diharapkan karyawan dapat menjaga hubungan baik dengan atasan dan karyawan dengan karyawan, agar tidak terjadi konflik yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Sebaiknya karyawan lebih bisa untuk mencari tahu serta lebih bisa mencari dan mengerti terkait pemahaman atas nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik tugas dan tanggung jawab agar tidak terjadi masalah-masalah yang tidak diinginkan dalam suatu perusahaan.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya diberikan saran yakni agar melakukan lanjutan riset terkait kinerja karyawan dan dengan melakukan penambahan variabel lain, mengembangkan konsep penelitian dan model penelitian yang lebih sesuai di masa yang akan datang. Hal dimaksudkan agar bisa memberikan hasil yang relevan sesuai dengan perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Cet. 1). Pekanbaru : Zanafa.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. ke-8). Prenada Media Group.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Ed. Revisi). PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Kartika, Y.D; Rizani, D.A; Nofpitasari; Sibuea, R. . (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPERUSAHAAN UMUM BADAN URUSAN LOGISTIK (PERUM BULOG) DIVRE SUMUT Yolanda. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 345–357.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Nurhayati, D., Minarsih, M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–24.
- Parasian, C., Adiputra, I. G. (2021). *PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. III(4), 922–932.
- Rivai, V & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, R. R. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention to Leave pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1). <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/74>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Vijayan, M. (2017). Impact Of Job Stress On Employees' Job Performance In Aavin, Coimbatore. *Jurnal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3), 20–29.
- Wala, F.M; Uhing, Y; Lumintang, G. (2017). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayan Negara dan Lelang Manado. *EMBA*, 5(2), 2752–2760.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). *PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP*. 2(1), 50–60.